

Information zum KV-Abschluss für Kunststoffverarbeiter 2021

Gilt für Österreichweit

Protokoll zum Kollektivvertragsabschluss 2021 für das kunststoffverarbeitende Gewerbe

Die Kollektivvertragsverhandlungen zwischen der Bundesinnung der Kunststoffverarbeiter und der Gewerkschaft Bau-Holz, führten am 11. Mai 2021 zu einem Abschluss für den Bereich der Arbeiter im Kollektivvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Gewerbe in der für Kunststoffverarbeiter geltenden Fassung.

Folgendes Ergebnis wurde erzielt:

1. Lohnrechtlicher Teil

Die Kollektivvertragslöhne, Lehrlingseinkommen, Akkordlöhne, Prämien und Stücklöhne werden per 1.5.2021 um 1,80 % erhöht.

Bei der Errechnung der Lohnsätze findet jeweils die kollektivvertragliche Rundungsregelung Anwendung, d.h. (das heißt) es wird auf einen Cent genau kaufmännisch gerundet.

Die bestehenden Parallelverschiebungsklauseln bleiben aufrecht.

Der Kollektivvertrag beginnt seine Wirksamkeit am 1.5.2021. Die Lohnsätze gelten bis 30.4.2022.

2. Rahmenrechtsänderungen

Der 24.12. ist bezahlt arbeitsfrei.

In Hinblick auf die in Kraft tretende Anpassung der Kündigungsfristen gemäß den Bestimmungen des § 1159 ABGB (Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch) in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. (Bundesgesetzblatt) 1 Nr. (Nummer) 153/2017 wird § 16 Kündigungsfristen des Rahmenkollektivvertrages geändert und lautet wie folgt:

Wenn die Bestimmungen des § 1159 ABGB (Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch) in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. (Bundesgesetzblatt) / Nr. 153/2017 in Kraft treten, wird "§ 16 Kündigungsfristen" des Kollektivvertrages geändert und lautet für Kündigungen neu begründeter Arbeitsverhältnisse sowie für Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die nach dem in Kraft treten von § 1159 ABGB (Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch) in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. (Bundesgesetzblatt) / Nr. 153/2017 ausgesprochen werden, wie folgt:

§ 16 Probezeit und Kündigung

1. Sofern durch gesetzliche Regelungen keine längere Vereinbarung einer Probezeit zugelassen wird, gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Ein Lehrverhältnis kann vom/von der Lehrberechtigten als auch vom Lehrling gemäß den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) in der jeweils geltenden Fassung aufgelöst werden.

3. Soweit durch diesen Kollektivvertrag für Berufszweige, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. (Absatz) 6 des ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz), BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. (Nummer) 22/1974 überwiegen, keine abweichenden Regelungen festgelegt werden, gilt für Arbeitgeber/innenkündigungen, die nach dem in Kraft treten von § 1159 ABGB (Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch) in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. (Bundesgesetzblatt) / Nr. (Nummer) 153/2017 ausgesprochen werden, als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden

kann.

4. Mangels einer für ihn/sie günstigeren Vereinbarung (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel) kann der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

5. Bei Kündigung oder Entlassung des/der Arbeitnehmers/in durch den/die Arbeitgeber/in ist der Betriebsrat gemäß §§ 105 bzw. (beziehungsweise) 106 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu verständigen.

6. Der Kündigungsschutz des § 15 Mutterschutzgesetz bzw. (beziehungsweise) § 7 Väter-Karenzgesetz wird auf die Dauer des bundesgesetzlich geregelten Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld erstreckt, längstens jedoch bis zum 30. Monat.

3. Arbeitsgruppe

Die Sozialpartner einigen sich auf die Bildung einer Arbeitsgruppe zu den Themen flexible Arbeitszeit, Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes für Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigung, Anspruch auf volle bezahlte Freizeit am 31.12., Ermöglichung einer Freizeitoption als Alternative zur Parallelverschiebung und Neugestaltung der Lohnordnung.

Es wird vereinbart, die Ergebnisse der Arbeitsgruppe bis 31.12.2021 den Sozialpartnerspitzen vorzulegen.

4. Empfehlungen

Die Sozialpartner empfehlen, sofern es den Betrieben wirtschaftlich möglich ist, von der Möglichkeit einer Bonuszahlung als Kompensation für die Belastung durch den Einsatz während der Covidkrise im Ausmaß von mindestens 300 Euro Gebrauch zu machen.

Wien, am 11. Mai 2021

Böhler
Czesany

Muchitsch
Aufner